

## Talent- und Diversitätsmanagement im Vertrieb

Eine empirische Untersuchung der Erfolgsfaktoren für die Gewinnung und Bindung von Vertriebstalenten  
 Exposé | Aline Lanzrath, M.Sc.

Trotz der hohen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz für Unternehmen, dem bestehenden Talentmangel und der geringen Geschlechterdiversität im (Direkt-)Vertrieb durch die gezielte Gewinnung, Bindung und Förderung von (weiblichen) Talenten zu begegnen, mangelt es den Entscheidungsträgern im Vertrieb an empirisch belastbaren Informationen über geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. Hier setzt die vorliegende Dissertationsschrift an, die sich mit Hilfe eines multimethodischen Ansatzes die Ermittlung von Erfolgsfaktoren für die Gewinnung und Förderung (weiblicher) Talente im Vertrieb zum Ziel setzt (siehe Tabelle 1 für einen Überblick der Forschungsfragen).

Forschungsfragen	Vorstudien	Studie I	Studie II	Studie III	Studie IV	Studie V	Studie VI	Studie VII
<b>Untersuchungsziel I: Erfolgsfaktoren im Vertriebstalentmanagement</b>								
<i>Forschungsfrage 1:</i> Welche Überzeugungen halten Talente davon ab, sich für eine Karriere im Vertrieb zu entscheiden, und in Bezug auf welche Überzeugungen erscheinen ihnen alternative Karrierewege attraktiver?	(✓)	✓	✓					
<i>Forschungsfrage 2:</i> Inwieweit beruhen die Überzeugungen der Talente über den Vertrieb auf Laienüberzeugungen über tatsächliche Berufsmerkmale und wie können Laienüberzeugungen abgebaut werden?	(✓)			✓	(✓)			
<i>Forschungsfrage 3:</i> Wie muss sich die derzeitige Arbeitsmarktkommunikation ändern, um Laienüberzeugungen über den Vertrieb abzubauen und Talente in ihren Berufswahlmotiven gezielter anzusprechen?				✓	✓	✓		
<b>Untersuchungsziel II: Erfolgsfaktoren im Vertriebsdiversitätsmanagement</b>								
<i>Forschungsfrage 1:</i> Was hält insbesondere Frauen davon ab, in den Vertrieb einzusteigen, und welche Maßnahmen sind erforderlich, um den Vertrieb als attraktive Karriereoption für Frauen zu positionieren?	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)	✓	✓
<i>Forschungsfrage 2:</i> Was hält insbesondere Frauen davon ab, in eine Führungsposition im Vertrieb aufzusteigen, und welche Maßnahmen sind erforderlich, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen Frauen ihr volles Potenzial ausschöpfen können?							✓	
<b>Zum Erkenntnisgewinn herangezogene Methodik</b>	Qualitative Forschung	Umfrage	Experimentelle Umfrage	Zweifache Umfrage	Textanalyse	Conjoint-Analyse	Qualitative Forschung	Umfrage

**Tabelle 1.** Überblick über die Forschungsfragen und Zuordnung zu den empirischen Studien der Arbeit

Insgesamt liefert die Dissertation wichtige Erkenntnisse für die attraktive Positionierung und Gestaltung von Arbeitsplätzen im Vertrieb, die für die heutige diverse Generation von Talenten gleichermaßen attraktiv und leistungsfördernd sind. Insbesondere helfen die Ergebnisse zu verstehen, welche Berührungspunkte von Talenten mit dem Vertrieb erhöht werden müssen (Studie III: persönliche, stellvertretende und bildungsbezogene Exposition) und wie diese gestaltet werden müssen, um Laienvorstellungen über den Vertrieb abzubauen. Sie helfen zudem zu verstehen, wie die wahrgenommene Attraktivität des Vertriebs gesteigert werden kann, indem die Arbeitsmarktkommunikation stärker auf die Berufswahlmotive der Zielgruppe ausgerichtet wird (Studien IV und V: Verschiebung des Kommunikationsfokus von extrinsischen zu intrinsischen und sozialen Berufsmerkmalen). Darüber hinaus werden konkrete Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren für Frauen im Vertrieb identifiziert und entsprechende Ressourcen ermittelt, die Unternehmen bereitstellen können und Frauen aufbauen müssen, um die Geschlechterdiversität im Vertrieb zu erhöhen.